A

Mariani bt Ramli lwn Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No 1) Jabatan Perlindungan Hidupan Liar dan Taman Negara dan lain-lain

B

MAHKAMAH TINGGI (KUALA LUMPUR) — PERMOHONAN BAGI SEMAKAN KEHAKIMAN NO WA-25–356–12 TAHUN 2017
NORDIN HASSAN H
10 JULAI 2019

C

Prosedur Sivil — Semakan kehakiman — Permohonan — Pemohon dikenakan tindakan pembuangan kerja oleh responden-responden — Sama ada pertuduhan terhadap pemohon adalah defektif — Sama ada penubuhan jawatankuasa penyiasatan adalah diperlukan — Sama ada pemohon diberi hak untuk didengar secara lisan — Sama ada pemohon tidak diberikan alasan kenapa dikenakan tindakan pembuangan kerja — Sama ada terdapat kelewatan dalam tindakan tatatertib terhadap pemohon — Sama ada terdapat unsur berat sebelah dalam komposisi responden pertama dalam memutuskan pertuduhan terhadap pemohon — Sama ada tindakan responden-responden betul dan sah — Kaedah-Kaedah Mahkamah 2012 A 53 k 3(2)

D

E

Undang-Undang Buruh — Pekerjaan — Pembuangan — Pemohon dikenakan tindakan pembuangan kerja oleh responden-responden — Sama ada pertuduhan terhadap pemohon adalah defektif — Sama ada penubuhan jawatankuasa penyiasatan adalah diperlukan — Sama ada pemohon diberi hak untuk didengar secara lisan — Sama ada pemohon tidak diberikan alasan kenapa dikenakan tindakan pembuangan kerja — Sama ada terdapat kelewatan dalam tindakan tatatertib terhadap pemohon — Sama ada terdapat unsur berat sebelah dalam komposisi responden pertama dalam memutuskan pertuduhan terhadap pemohon — Sama ada tindakan responden-responden betul dan sah — Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 peraturan 24 & 38(g)

F

G

H

Ini merupakan satu permohonan semakan kehakiman. Pemohon telah menerima tawaran sebagai Pembantu Hidupan Liar Gred G19 di Jabatan Perlindungan Hidupan Liar dan Taman Negara ('jabatan') berdasarkan surat tawaran bertarikh 29 Mei 2007. Pada 18 Jun 2007, pemohon mendapat tawaran lantikan tetap ke jawatan tersebut dan telah disahkan pada 9 Julai 2007. Pada Ogos 2012, Suruhanjaya telah meluluskan pelepasan untuk peminjaman pemohon sebagai 'Student Researcher for Flatheaded Cat Conservation Project' di Zoo Copenhagen, Denmark dan ditempatkan di Unit Perlindungan Rezab Krau, Rezab Sungai Dusun dan Universiti Sains Malaysia. Diantara terma perjanjian peminjaman pemohon dengan Zoo Copenhagen

I

adalah pemohon perlu memperoleh Ijazah Sarjana Muda Sains. Pemohon telah memulakan pengajian di Universiti Kebangsaan Malaysia ('UKM') untuk mendapatkan ijazah berkenaan. Pada pertengahan tahun 2016, pengajian pemohon di UKM masih belum selesai dimana dua semester lagi perlu diduduki. Permohonan pihak Zoo Copenhagen untuk peminjaman pemohon dengan zoo berkenaan disambung tidak diluluskan oleh jabatan dan Suruhanjaya Perkhidmatan Awam. Pemohon diberi kebenaran oleh jabatan untuk memelihara ungka tangan hitam dan melepaskannya ke habitat asal apabila ungka tersebut boleh berdikari untuk kelangsungan hidup. Melalui surat pada 9 Ogos 2016, jabatan telah meminta pemohon menyimpan dan memelihara lima ekor ungka tangan putih. Pemohon telah membuat pemohonan untuk cuti belajar dengan separuh gaji bermula 1 Oktober 2016–30 Januari 2018 kerana ingin menyelesaikan pembelajaran peringkat Ijazah Sarjana Muda di UKM. Pemohon telah tidak hadir bertugas walaupun permohonan cuti belum diluluskan. Pemohon diserahkan surat tunjuk sebab kerana tidak hadir bertugas dan surat berkenaan dijawab oleh pemohon melalui surat bertarikh 17 Oktober 2016. Pemohon memberikan alasan perlu menyelesaikan pengajian Ijazah Sarjana Muda di UKM yang berbaki dua semester. Melalui surat tindakan tatatertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat, jabatan telah memaklumkan pemohon telah gagal melapor diri bertugas selama 57 hari dari Oktober hingga Disember 2016. Pemohon dikatakan melanggar tatakelakuan di bawah Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 ('Peraturan tersebut'). Pada 26 April 2017, responden telah bermesyuarat dan memutuskan pemohon bersalah dan dikenakan hukuman buang kerja. Rayuan pemohon terhadap keputusan buang kerja telah ditolak. Pemohon yang tidak berpuas hati dengan keputusan responden telah memfailkan semakan kehakiman di mahkamah.

Diputuskan, membenarkan permohonan semakan kehakiman dan mengenepikan keputusan responden pertama dengan kos sebanyak RM6,000:

(1) Pemohon telah melanggar peraturan 24 kerana tidak hadir bertugas dan alasan untuk menyambung pelajaran tidak membolehkan seseorang penjawat awam untuk tidak hadir bertugas tanpa sebarang kelulusan. Peraturan 24 adalah jelas dan terpakai kepada semua penjawat awam. Pemohon tidak boleh bersandarkan kepada prinsip harapan yang sah ('legitimate expectation') dalam isu mendapatkan cuti semata-mata kerana jabatan dan responden-responden lain telah meluluskan peminjaman pemohon kepada Zoo Copenhagen yang memerlukan pemohon mendapatkan Ijazah Sarjana Muda tersebut. Tempoh masa peminjaman tersebut telah luput pada 30 September 2016 dan peraturan 24 menghendaki cuti perlu diperoleh untuk sesorang penjawat awam tidak hadir bertugas. Tiada harapan yang sah dapat dipertahankan sekiranya ia bertentangan dengan undang-undang (lihat perenggan 9–10 & 12–13).

(2) Adalah jelas bahawa kesalahan yang dipertuduhkan adalah tidak hadir bertugas selama 57 hari. Pemohon tidak terkeliru dan dapat membuat representasi yang memberi alasan-alasan mengapa pemohon tidak hadir bertugas tanpa cuti tersebut secara terperinci. Responden yang mempertimbangkan pertuduhan tersebut jelas dengan pertuduhan berkenaan. Hujah bahawa pertuduhan terhadap pemohon adalah defektif kerana tidak jelas adalah tidak dapat dipertahankan (lihat perenggan 15).

(3) Adalah jelas bahawa responden pertama boleh menghendaki suatu penyiasatan dijalankan jika difikirkan perlu. Kehendak penubuhan jawatankuasa penyiasatan bukanlah suatu kehendak mandatori tetapi ianya hanya diadakan sekiranya penjelasan lanjut diperlukan oleh responden pertama. Penjelasan lanjut tidak diperlukan lagi apabila responden pertama telah membuat keputusan setelah meneliti kes terhadap pemohon. Isu penubuhan jawatankuasa penyiasatan yang merupakan kuasa budi bicara responden pertama adalah tidak bermerit (lihat perenggan 19, 21 & 24).

(4) Tiada sebarang kehendak undang-undang yang menghendaki responden pertama memberikan alasan-alasan mengapa pemohon dibuang kerja. Prosedur dalam kes tatatertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat diperuntukkan di bawah peraturan 37 dan apabila seseorang pegawai awam didapati bersalah, hukuman termasuk buang kerja boleh dijatuhkan menurut peraturan 38(g). Tiada apa-apa peruntukan yang menyatakan alasan-alasan perlu diberikan apabila keputusan buang kerja dibuat oleh responden pertama. Apabila tiada kehendak undang-undang untuk memberikan alasan-alasan tersebut, tiada sebarang ketidakpatuhan prosedur boleh berlaku (lihat perenggan 28–29).

(5) Tiada kelewatan yang berlaku untuk mengambil tindakan tatatertib terhadap pemohon. Tindakan tatatertib diambil melalui surat bertarikh 20 Januari 2017 apabila pertuduhan dikemuakakan kepada pemohon. Tempoh tiga bulan sebelum tindakan tatatertib diambil bukan merupkan suatu kelewatan yang tidak munasabah (lihat perenggan 30).

(6) Perkara ini jelas bertentangan dengan peraturan 2(2) Peraturan tersebut kerana Ketua Pengarah Jabatan yang merupakan pengadu dalam kes pemohon juga menjadi Pengerusi Lembaga yang memutuskan kes pemohon. Perkara tersebut telah mendedahkan unsur berat sebelah (*bias*) dalam keputusan yang dibuat oleh responden pertama. Terdapat kesalahan undang-undang dan ketidakaturan prosidur dalam perlaksanan tindakan tatatertib terhadap pemohon dan ianya telah mencemarkan keputusan yang dibuat oleh responden pertama (lihat perenggan 34–38 & 42).

[English summary

This was a judicial review application. The applicant received an offer for Grade G19 Wildlife Assistant at the Department of Wildlife and National Parks ('the department') based on a letter of offer dated 29 May 2007. On 18 June 2007, the applicant received a permanent appointment to the position and was confirmed on 9 July 2007. On August 2012, the Commission approved the release of the applicant as a 'Student Researcher for Flatheaded Cat Conservation Project' at the Copenhagen Zoo, Denmark and was based at the Krau Reservation Unit, Dusun River Reserve and the University of Science Malaysia. Among the terms of the applicant's loan agreement with the Copenhagen Zoo was that the applicant must obtain a degree in Bachelor of Science. The applicant then began her studies at Universiti Kebangsaan Malaysia ('UKM') to obtain the degree. In mid-2016, the applicant's studies at UKM was still ongoing with two more semesters pending. The Copenhagen Zoo's application for the applicant's loan with the zoo was not approved by the department and the Public Service Commission. The applicant is authorised by the department to conserve the *ungka tangan hitam* and release it to its original habitat when it is able to survive for its own. In a letter dated 9 August 2016, the department had asked the applicant to keep and maintain five *ungka tangan putih*. The applicant applied for a study leave with half salary from 1 October 2016–30 January 2018 for the purpose of completing undergraduate studies at UKM. The applicant was absent from work even though the leave had not been approved. The applicant was served with a show cause letter for her absence and the letter was replied by the applicant by a letter dated 17 October 2016. The applicant replied with the reason being was to complete her Bachelor's degree at UKM with two more semesters. Through a letter of disciplinary action with the intention for dismissal or demotion, the department has informed that the applicant had failed to report for 57 days from October–December 2016. The applicant was alleged to have violated the Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 ('the Regulations'). On 26 April 2017, the respondent had decided that the applicant was guilty and dismissed her. The appellant's appeal against the dismissal decision was rejected. The applicant was dissatisfied with the respondents' decision and filed a judicial review in court.

Held, allowing the judicial review application and setting aside the first respondent's judgment with cost of RM6,000:

(1) The applicant had violated r 24 for being absent from work with the reason of continuing her education did not allow a civil servant to be absent without approval. Rule 24 was clear and applied to all civil servants. The applicant could not rely on the principle of legitimate expectation in the matter of obtaining leave only because the department and other respondents had approved the applicant's loan to the Copenhagen Zoo which required the applicant to obtain the Bachelor's

A degree. The term of the loan expired on 30 September 2016 and r 24 required that leave should be obtained by a civil servant. No legitimate expectation could be maintained if it was against the law (see paras 9–10 & 12–13).

B (2) It was clear that the offence was the absnece from work for 57 days. The applicant was not mistaken and could have made the representation by giving reasons why the applicant was absence without the leave in detail. The respondent who considered the charge were clear on the relevant charge. The argument that the charge against the applicant was defective C because it was not clear could not be upheld (see para 15).

(3) It was clear that the first respondent would have required an investigation to be carried out if it thought fit. The requirement of the establishment of an investigation committee was not a mandatory requirement but it was D only provided that further clarification was required by the first respondent. Further clarification was not required when the first respondent had made a decision after reviewing the case against the applicant. The issue of setting up an investigative committee which was the sole authority of the first respondent was without merit (see paras 19, E 21 & 24).

(4) There was no legal requirement requiring the first respondent to give reasons why the applicant was dismissed. Procedures in disciplinary cases with the purpose of dismissal or demotion were provided under r 37 and F when a public servant was found guilty, the sentence including dismissal may be given under r 38(g). There was no provision stating that reasons should be given when a first decision was made by the first respondent. Where there was no legal requirement to provide those reasons, no non-compliance with the procedure could have occurred (see G paras 28–29).

(5) There is no delay in taking disciplinary action against the applicant. The disciplinary action was taken by letter dated 20 January 2017 when the charge was served to the applicant. The period of three months before disciplinary action is taken is not an unreasonable delay (see para 30).

H (6) This matter was clearly contrary to r 2(2) of the Regulation because the Department General Director who is the complainant in the case of the applicant is also the Chairman of the Board which decides the applicant's case. The matter exposed the unreasonableness (bias) in the decision I made by the first respondent. There was a legal error and procedural irregularity in the conduct of disciplinary action against the applicant and it was detrimental to the decision made by the first respondent (see paras 34–38 & 42).]

Kes-kes yang dirujuk

Akira Sales & Services (M) Sdn Bhd v Nadiah Zee bt Abdullah and another appeal [2018] 2 MLJ 537, MP (dirujuk)

Darshan Singh v Farid Kamal Hussain (sued on behalf and for The Board of Members and Kelab Sukan Pulau Pinang) [2005] 3 MLJ 502; [2004] 4 CLJ 410, MR (dirujuk)

Kerajaan Malaysia & Ors v Tay Chai Huat [2012] 3 MLJ 149, MP (dirujuk)

Lee Kew Sang v Timbalan Menteri Dalam Negeri, Malaysia & Ors [2005] MLJU 667; [2005] 3 CLJ 914, MP (dirujuk)

Mohd Sobri bin Che Hassan v Pihak Berkuasa Tatatertib Majlis Perbandaran Seberang Perai & Anor [2017] MLJU 1549, MR (dirujuk)

R Rama Chandran v The Industrial Court of Malaysia & Anor [1997] 1 MLJ 145; [1997] 1 CLJ 147, MP (dirujuk)

Sivaganes a/l Arumadorai v Dato' Alias bin Hj Ahmad & Ors [2017] MLJU 372, MT (dirujuk)

Undang-undang yang dirujuk

Akta Pemuliharaan Hidupan Liar 2010 s 50

Kaedah-Kaedah Mahkamah 2012 A 53 k 3(2)

Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993 peraturan 2(2), 11, 25

Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 peraturan 24, 28(4), 37, 37(5), 38(g)

Perlembagaan Persekutuan perkara 5

Jessica Ram Binwani (Theivanai Amarthalingan dan Ramitra Ramarao bersamanya) (Theiva Lingam) bagi pihak pemohon.

Aisyaf Falina Abdullah (Peguam Kanan Persekutuan, Jabatan Peguam Negara) bagi pihak responden-responden.

Nordin Hassan H:

PENDAHULUAN

[1] Pemohon dalam kes ini, Mariani bt Ramli, telah memfailkan permohonan semakan kehakiman antara lain bagi mendapatkan relif-relif berikut:

(a) satu perintah certiorari untuk membatalkan keputusan responden pertama bertarikh 26 April 2017 (keputusan pertama) yang dinyatakan di dalam surat daripada responden pertama kepada pemohon bertarikh 5 Mei 2017, di mana pemohon didapati bersalah atas pertuduhan-pertuduhan yang dikemukakan terhadap pemohon dan pekerjaan pemohon sebagai Pembantu Hidupan Liar (*Wildlife Ranger*) Gred G19 di Pusat Konservasi Gajah Kebangsaan di Kuala Gandah,

Pahang ditamatkan selaras dengan peraturan 38(g) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, yang dibuat secara tidak adil, tidak munasabah dan/atau tidak setimpal (*disproportionately*);

(b) satu perintah certiorari untuk membatalkan keputusan responden kedua bertarikh 11 September 2017 (keputusan kedua) yang dinyatakan di dalam surat daripada responden ketiga kepada pemohon bertarikh 21 September 2017, yang dimaklumkan kepada pemohon pada 9 Oktober 2017, di mana responden kedua telah menolak rayuan pemohon terhadap keputusan responden pertama dan mengesahkan keputusan responden pertama, secara tidak adil dan/atau tidak munasabah;

(c) satu perintah untuk membatalkan keputusan responden keempat bertarikh 11 Disember 2017 (keputusan ketiga) yang membatalkan dan/atau menarik balik kebenaran yang diberikan terdahulu oleh responden keempat kepada pemohon, di bawah s 50 Akta Pemuliharaan Hidupan Liar 2010 untuk menyimpan enam ekor ungka (*gibbons*) dan seekor lotong cekong (lotong) (*dusky leaf monkey*) untuk tujuan menjalankan aktivirti pemuliharaan, dan memerintahkan pemohon untuk mengembalikan kesemua primat ini, yang dibuat secara tidak adil dan/atau tidak munasabah;

(d) selanjutnya dan/atau secara alternatif, satu perintah dan/atau perintah Mandamus mengarahkan responden ketiga dalam kadar segera mengembalikan semula pemohon kepada jawatannya yang terdahulu, iaitu sebagai Pembantu Hidupan Liar (*Wildlife Ranger*) Gred G19 di pejabat responden keempat dan pembayaran balik semua gaji bermula dari 1 October 2016 hingga tarikh pengembalian jawatan semula;

(e) selanjutnya dan/atau, secara alternatif, satu perintah bahawa responden keempat memberi kebenaran kepada pemohon di bawah s 50 Akta Pemuliharaan Hidupan Liar 2010 supaya terus menyimpan, menjaga dan memulihkan tujuh primat tersebut (enam ekor ungka dan seekor lotong cekong) untuk tujuan menjalankan aktiviti pemuliharaan sehingga primat-primat tersebut dipulihkan sepenuhnya untuk dilepaskan di hutan, di mana kesediaan primat-primat untuk dibebaskan akan diputuskan dan disahkan (*certified*) oleh seorang pakar primat yang bebas (*independent primate expert*) dan pelepasan primat-primat tersebut dijalankan di bawah penyeliaan dan pemantauan responden keempat dan pakar primat bebas tersebut; dan

(f) selanjutnya dan/atau secara alternatif, satu perintah bahawa responden keempat dan/atau responden kelima membayar pampasan dan/atau gantirugi kepada pemohon untuk sebanyak RM119,710.90 bagi semua

perbelanjaan yang ditanggung oleh pemohon dalam menjaga tujuh primat yang diletak di bawah jagaannya oleh responden keempat semenjak tahun 2013.

RINGKASAN FAKTA

[2] Ringkasan fakta relevan bagi permohonan ini adalah seperti berikut:

(a) pemohon telah menerima tawaran jawatan sebagai Pembantu Hidupan Liar Gred G19 di Jabatan Perlindungan Hidupan Liar dan Taman Negara ('jabatan') berdasarkan surat tawaran bertarikh 29 Mei 2007. Pada 18 Jun 2007, pemohon mendapat tawaran lantikan tetap ke jawatan tersebut dan pada 9 Julai 2007 lantikan tetap pemohon telah disahkan;

(b) seterusnya, melalui surat bertarikh 27 Ogos 2012, Suruhanjaya Perkhidmatan Awam telah meluluskan perlepasan untuk peminjaman pemohon sebagai 'Student Researcher For Flatheaded Cat Conservation Project' di Zoo Copenhagen, Denmark dan ditempatkan di Unit Perlindungan Rezab Krau, Rezab Sungai Dusun dan Universiti Sains Malaysia;

(c) jabatan juga melalui surat bertarikh 10 September 2012 telah meluluskan peminjaman pemohon tersebut. Begitu juga dengan Kementerian Sumber Asli dan Alam Sekitar yang memberikan perlepasan tersebut untuk tempoh selama dua tahun;

(d) diantara terma perjanjian berhubungan sangkutan atau peminjaman pemohon dengan Zoo Copenhagen tersebut adalah pemohon perlu memperolehi ijazah Sarjana Muda Sains (Bachelor of Science) (SSe) dan sehubungan itu, pada 1 September 2013, pemohon telah memulakan pengajiannya di Universiti Kebangsaan Malaysia ('UKM') untuk mendapatkan ijazah berkenaan;

(e) pada pertengahan tahun 2016, pengajian pemohon di UKM masih belum selesai di mana dua semester lagi perlu diduduki. Di samping itu, permohonan pihak Zoo Copenhagen untuk peminjaman pemohon dengan zoo berkenaan disambung tidak diluluskan oleh jabatan dan Suruhanjaya Perkhidmatan Awam;

(f) dalam pada itu, pemohon telah diberikan kebenaran oleh jabatan melalui surat bertarikh 3 Disember 2014 untuk memelihara ungka tangan hitam dan melepaskannya ke habitat asal apabila ungka tersebut boleh berdikari untuk kelangsungan hidup;

(g) seterusnya, melalui surat bertarikh 9 Ogos 2016, jabatan sekali lagi telah

meminta pemohon menyimpan dan memelihara lima ekor ungka tangan putih menurut s 50 Akta Pemuliharaan Hidupan Liar 2010 (Akta 716). Selanjutnya, berdasarkan borang serahan hidupan liar bertarikh 9 Oktober 2016 seekor lagi ungka tangan putih telah diserahkan kepada pemohon untuk dipelihara;

(h) selanjutnya, pemohon melalui surat bertarikh 21 September 2016 kepada jabatan, telah membuat memohon untuk cuti belajar dengan separuh gaji bermula dari 1 Oktober 2016–30 Januari 2018 kerana ingin menyelesaikan pembelajaran peringkat Ijazah Sarjana Muda di UKM;

(i) tempoh peminjaman pemohon dengan Zoo Conpenhagen pula tamat pada 30 September 2016;

(j) berhubung dengan permohonan cuti belajar pemohon, pihak jabatan telah memberi penjelasan mengenai proses permohonan cuti belajar berkenaan dan pemohon telah diminta untuk kembali bertugas sementara menunggu cuti pemohon diluluskan;

(k) walau bagaimanapun, pemohon telah tidak hadir bertugas walaupun cuti pemohon belum diluluskan dan ini menyebabkan pemohon diserahkan dengan surat tunjuk sebab bertarikh 12 Oktober 2016 kerana tidak hadir bertugas dan surat berkenaan dijawab oleh pemohon melalui surat bertarikh 17 Oktober 2016;

(l) diantara alasan yang diberikan oleh penmohon kerana tidak hadir bertugas adalah kerana perlu menyelesaikan pengajian Ijazah Sarjana Muda di UKM yang berbaki dua semester lagi;

(m) selanjutnya, melalui surat tindakan tatatertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat bertarikh 20 Januari 2017, jabatan memaklumkan bahawa pemohon telah gagal melaporkan diri untuk bertugas selama 57 hari dari Oktober–Disember 2016 dan ini melanggar tatakelakuan di bawah Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 ('PPPA (K&T) 1993');

(n) dalam surat tersebut, pertuduhan yang dikemukakan terhadap pemohon adalah seperti berikut:

Pertuduhan

Bahawa puan, Puan Mariani Binti Ramli (K.P.: 860805-49-5654), Pembantu Hidupan Liar Gred G 19 semasa bertugas di Pejabat PERHILITAN Pusat Konservasi Gajah Kebangsaan (PKGK), Kuala Gandah, Pahang telah melakukan kesalahan gagal melapor diri dan tidak hadir bertugas tanpa terlebih dahulu memaklumkan atau memohon cuti atau mendapatkan kebenaran terlebih dahulu atau tanpa sebab-sebab yang munasabah sebanyak lima puluh tujuh (57) hari sebagaimana tarikh-tarikh seperti berikut:

Tahun 2016			
Bil	Bulan	Tarikh	Bil Hari
1.	Oktober	4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28 dan 31	20
2.	November	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29 dan 30	22
3.	Disember	1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21 dan 22	15
		JUMLAH KESELURUHAN	57

Perbuatan puan ini boleh menyebabkan puan dikenakan tindakan tatatertib selaras dengan Peraturan 24, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 dan boleh diertikan sebagai tidak bertanggungjawab dan ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh dirafsirkan dengan munasabah sebagai ingkat perintah iaitu bertentangan dengan Peraturan 4(2)(g) dan Peraturan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 seperti berikut:

Peraturan 4(2) Seseorang tidak boleh:

(g) tidak bertanggungjawab;

(i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkat perintah.

(o) pemohon kemudian telah membuat representasinya melalui surat bertarikh 8 Februari 2017;

(p) pada 26 April 2017, Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No 1) jabatan telah bermesyuarat dan mempertimbangkan pertuduhan terhadap pemohon dan memutuskan pemohon bersalah dan dikenakan hukuman buang kerja mengikut peraturan 38(g) PPPA (K&T) 1993;

(q) keputusan lembaga ini dimaklumkan kepada pemohon melalui surat dari jabatan bertarikh 5 Mei 2017;

(r) rayuan pemohon terhadap keputusan buang kerja tersebut juga telah ditolak; dan

(s) pemohon yang tidak berpuas hati dengan keputusan lembaga tersebut telah memfailkan semakan kehakiman di mahkamah ini.

ALASAN-ALASAN BAGI PERMOHONAN SEMAKAN KEHAKIMAN

[3] Alasan-alasan pemohon seperti dinyatakan dalam pernyataan menurut A 53 k 3(2) Kaedah-Kaedah Mahkamah 2012 adalah seperti berikut:

(a) pemohon tidak melanggar sebarang peraturan seperti yang didakwa oleh responden pertama dan tidak pada bila-bila masa berkelakuan dengan tidak bertanggungjawab atau engkar menurut arahan (*acted insubordinately*). Pemohon hanya mengemukakan permohonannya untuk cuti rehat dan cuti tanpa gaji sebelum tamatnya perjanjian dengan Zoo Copenhagen, supaya beliau boleh memperolehi ijazahnya yang merupakan satu syarat perjanjian dengan Zoo Copenhagen. Pemohon juga tidak memasuki perjanjian dengan Zoo Copenhagen secara persendirian, tetapi di bawah naungan, kebenaran, pengesahan dan sokongan responden keempat dan kelima untuk penyelidikan dan pemuliharaan fauna tempatan dan sebagai ikatan kerjasama antara Jabatan Perhilitan dan Zoo Copenhagen;

(b) pemohon telah berkomunikasi dengan beberapa pegawai daripada pejabat responden ketiga dan keempat, untuk mencari satu jalan penyelesaian yang baik supaya beliau boleh terus berkhidmat dengan responden keempat dan kelima, dan pada masa yang sama menghabiskan Ijazah Sarjana Muda Sains pemohon. Walau bagaimanapun, pemohon tidak menenma apa-apa jawapan yang memuaskan daripada jabatan;

(c) pemohon tidak dapat melaporkan diri pada 1 Oktober 2016 di Bahagian Konservasi Biodoversiti di lbupejabat Jabatan Perhilitan di Cheras dan menunggu selama tempoh enam bulan untuk keputusan sama ada cuti beliau akan diluluskan, atas alasan-alasan berikut:

(i) pemohon tidak ditawarkan pilihan lain selain daripada melaporkan diri pada 1 Oktober 2016 di Pejabat Cheras dan membuat perjalanan ke UKM untuk menghadiri kelas. Jarak perjalanan adalah jauh untuk pemohon yang terpaksa membuat perjalanan selama empat hingga lima jam sehari tiap-tiap hari, dan tidak akan dapat menghadiri kelas dan tutorial pada waktu pagi, yang merupakan aspek yang penting dalam pembelajarannya sebagai mahasiswa sepenuh masa. Pemohon juga mungkin tidak akan dapat memperolehi ijazah berkenaan, yang merupakan syarat perjanjian antaranya dengan Zoo Conpenhagen. Responden keempat memang mengetahui jadual kelas pemohon dan bahawa pemohon mesti menghabiskan ijazah tersebut menurut syarat peminjaman Pemohon ke Zoo Conpenhagen oleh responden keempat; dan

(ii) jabatan juga sedar bahawa pemohon terlibat secara aktif dalam penjagaan dan pemuliharaan tujuh ekor primat yang diserahkan kepadanya oleh jabatan untuk dijaga sementara menunggu masa mereka boleh dilepaskan di hutan, dan yang telah dibenarkan oleh

responden keempat di bahawa s 50 Akta Pemuliharaan Hidupan Liar 2010. Semua primat ini memerlukan perhatiannya sebab mereka masih muda dan beberapa di antara mere masih sedang sembuh daripada kecederaan fizikal dan emosional. Pemohon tidak akan dapat menjaga primat dengan sewajarnya sekiranya pemohon perlu menghaidir semua kelasnya dan juga bekerja selama 40 jam seminggu setiap minggu. Pemohon juga tidak akan dapat menghabiskan tempoh 40 jam bekerja pada hujung minggu sebab itulah masa yang beliau luangkan dengan primat-primat di dalam jagaannya;

(d) keputusan pertama untuk menamatkan pekerjaan pemohon dan keputusan kedua yang menolak rayuan pemohon dan mengekalkan keputusan pertama adalah tidak rasional (*irrational*), tidak munasabah, tidak adil dan salah (*perverse*) oleh kerana responden pertama dan kedua telah gagal mengambil kira semua pertimbangan yang relevan, kesemuanya yang berada dalam pengetahuan pegawai-pegawai di jabatan dan responden ketiga;

(e) responden pertama sepatutnya, mengambil kira keadaan-keadaan khas kes pemohon, menubuhkan Jawatankuasa Penyiasatan di bawah peraturan 28(4) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 dan peraturan 11 Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993, dan memberikan pemohon peluang untuk didengar secara lisan, supaya pemohon dapat memberi penjelasan lanjut berkenaan alasan-alasan di sebalik ketidakhadiran pemohon pada 1 Oktober 2016 dan supaya dapat memahami dengan lebih mendalam semua keadaan kes ini, sebelum membuat keputusan berkenaan rayuannya. Oleh kerana gagal berbuat demikian, responden pertama telah bertindak secara tidak rasional (*irrational*), tidak munasabah dan tidak sah (*illegality*);

(f) responden-responden telah menghukum pemohon kerana beliau telah mengutamakan pengajian ijazahnya, yang merupakan satu syarat perjanjian yang beliau tandatangan dengan Zoo Conpenhagen, apabila dipinjamkan kepada zoo berkenaan oleh responden keempat;

(g) keputusan-keputusan responden pertama dan kedua melanggar prinsip keseimpangan (*proportionality*), di mana hukuman pemecatan/buang kerja daripada perkhidmatan awam adalah tidak seimbang (*disproportionate*) dengan kegagalan pemohon untuk hadir bertugas pada 1 Oktober 2016, memandangkan keadaan kes ini, di mana semua responden-responden tahu bahawa beliau berada dalam proses menghabiskan pengajian ijazahnya dan juga bertanggungjawab menjaga dan memulihkan primat-primat;

A (h) akibat daripada keputusan-keputusan responden-responden pertama dan kedua untuk menamatkan pekerjaan pemohon, hak-haknya di bawah perkara 5 Perlembagaan Persekutuan telah dicabuli, dalam mana pemohon telah dilucutkan mata pencariannya (*deprived of her livelihood*);

B (i) selanjutnya, keputusan responden keempat bertarikh 11 Disember 2017 (keputusan ketiga) yang membatalkan kebenaran yang diberi kepada pemohon untuk menjaga dan memulihkan primat adalah tidak munasabah, tidak adil, salah (*perverse*) dan tidak rasional (*irrational*). Ini adalah kerana alasan-alasan berikut:

C (i) jabatan tidak mempunyai kepakaran atau bajet yang memuaskan untuk menjaga primat-primat ini. Sebagai pembantu hidupan liar, pemohon telah berikthiar untuk mempelajari beberapa garispanduan antarabangsa untuk pemulihan hidupan liar sebelum menerima ungka pertama untuk dijaga dan dipulihkan. Pemohon
D juga telah menghadiri kursus-kursus di Thailand dan Cambodia untuk belajar dengan lebih terperinci berkenaan dengan penjagaan, pemulihan dan pelepasan prima di hutan;

(ii) semenjak 2013, pemohon telah menjaga tujuh ekor primat dalam
E jagaannya dengan menggunakan wang sendiri. Kesemua tujuh ekor primat tersebut telah menunjukkan perkembangan yang baik di bawah jagaannya dan mengalami banyak perubahan positif sejak mereka diserahkan kepadanya oleh jabatan;

(iii) responden keempat telah dengan nyata membenarkan (*expressly*
F *authorised*) pemohon untuk menjaga tujuh primat ini di bawah s 50 Akta Pemuliharaan Hidupan Liar 2010, dan dengan berbuat demikian telah mengesahkan kepakarannya sebagai pakar 'small apes' dan penyokong pemuliharaan haiwan;

G (iv) semenjak 2016, pemohon telah berkomunikasi dengan pakar-pakar IUCN berkenaan isu penjagaan, pemuliharaan dan pelepasan primat di hutan. Mereka selalu memantau dan mengikut perkembangan kerja pemohon dengan primat. Oleh kerana kerja dan pengalaman luas beliau dengan primat dalam jagaannya,
H pemohon diundang oleh Vice Chairperson IUCN SSC Primate Specialist Group Section on Small Apes (SSA) sebagai pakar dalam kumpulan ini dan juga sebagai ahli Captive Working Party. Pemohon kini merupakan satu-satunya rakyat Malaysia di dalam kumpulan pakar ini; dan

I (v) sekiranya tujuh primat ini diambil daripada jagaan pemohon oleh Jabatan Perhilitan, mereka akan mengalami tekanan yang melampau, akan kekurangan motivasi, berkemungkinan besar akan mencederakan diri sendiri dan akhirnya mati secara perlahan-lahan;

(j) pemohon juga membangkitkan isu bahawa pertuduhan yang dikemukakan terhadap pemohon adalah tidak jelas dan kabur. Oleh itu, dihujahkan pertuduhan terhadap pemohon adalah defektif; dan

(k) selain itu, pemohon juga menyatakan bahawa lembaga gagal memberi alasan-alasan mengapa pemohon diambil tindakan buang kerja.

KEPUTUSAN MAHKAMAH INI

[4] Prinsip undang-undang adalah jelas bahawa sesuatu keputusan yang dilaksanakan berhubung tugas atau fungsi awam boleh disemak atas alasan ianya tidak sah di sisi undang-undang, tidak rasional, ketidakaturan prosedur atau tidak berpadanan (rujuk *Akira Sales & Services (M) Sdn Bhd v Nadiah Zee bt Abdullah and another appeal* [2018] 2 MLJ 537, *R Rama Chandran v The Industrial Court of Malaysia & Anor* [1997] 1 MLJ 145; [1997] 1 CLJ 147).

[5] Dalam kes ini, salah satu isu utamanya adalah tindakan pemohon yang tidak hadir bertugas selama 57 hari. Pemohon memberi alasan antara lain beliau perlu menyempurnakan pembelajaran untuk mendapatkan Ijazah Sarjana Muda di UKM yang hanya berbaki dua semester lagi. lni dikatakan penting kerana ianya merupakan salah satu kehendak terma dalam perjanjian peminjaman pemohon dengan Zoo Copenhagen di Denmark.

[6] Berhubung isu ini, fakta utama yang tidak dipertikaikan oleh pemohon adalah pemohon telah tidak hadir bertugas selama 57 hari. Ketidakhadiran pemohon bertugas ini adalah tanpa kelulusan untuk bercuti dari jabatan sama ada cuti tanpa gaji mahu pun cuti separuh gaji.

[7] Berhubung perkara ini, setiap pegawai kerajaan termasuk pemohon adalah tertakluk di bawah Peraturan-Peraturan yang ditetapkan, antaranya PPPA (K&T) 1993.

[8] Berkaitan dengan isu cuti ini, seorang pegawai awam yang tidak hadir bertugas tanpa cuti atau tanpa kebenaran Ketua Jabatannya boleh diambil tindakan tatatertib. lni dinyatakan di bawah peraturan 24 PPPA (K&T) 1993.

> Peraturan 24 Tindakan tatatertib kerana tidak hadir tanpa cuti
>
> Ketidakhadiran untuk bertugas oleh seseorang pegawai tanpa cuti atau tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran atau tanpa sebab yang munasabah boleh menyebabkan pegawai itu dikenakan tindakan tatatertib.

[9] Jelasnya, pemohon telah melanggar peraturan 24 ini dan alasan untuk menyambung pembelajaran, tidak membolehkan seseorang penjawat awam untuk tidak hadir bertugas tanpa sebarang kelulusan. Peraturan 24 ini adalah jelas dan terpakai kepada semua penjawat awam.

[10] Kehendak dalam perjanjian pinjaman dengan Zoo Copenhagen untuk pemohon memperolehi Ijazah Sarjana Muda Sains (BSc) saya dapati telah luput apabila tempoh peminjaman tersebut tamat pada 30 September 2016 dan permohonan Zoo Conpenhagen untuk melanjutkan tempoh peminjaman ditolak oleh jabatan.

[11] Pihak pemohon membangkitkan isu bahawa seorang pegawai atasan jabatan, Encik Hasnan Yusof, Timbalan Ketua Pengarah II, jabatan, ada menjanjikan bahawa akan mencari penyelesaian berhubung cuti pemohon untuk meneruskan pembelajaran di UKM. Di sini, pegawai berkenaan bukanlah Ketua Jabatan pemohon atau orang yang mempunyai kuasa untuk meluluskan cuti pemohon dan keduanya, tiada kelulusan cuti yang diberikan lagi kepada pemohon semasa pemohon tidak bertugas dalam tempoh 57 hari tersebut.

[12] Pemohon tidak boleh bersandarkan kepada prinsip harapan yang sah (*legitimate expectation*) dalam isu mendapatkan cuti ini semata-mata kerana jabatan dan responden-responden lain telah meluluskan peminjaman pemohon kepada Zoo Copenhagen yang memerlukan pemohon mendapatkan ijazah Sarjana Muda tersebut.

[13] lni adalah kerana peminjaman tersebut adalah untuk suatu temph masa dan tempoh tersebut telah luput pada 30 September 2016 dan yang lebih utama undang-undang iaitu peraturan 24, menghendaki cuti perlu diperolehi untuk seorang penjawat awam tidak hadir bertugas. Tiada harapan yang sah dapat dipertahankan sekira ianya bertentangan dengan undang-undang seperti tindakan pemohon dalam kes ini.

[14] Selain itu, pihak pemohon berhujah bahawa pertuduhan terhadap pemohon adalah defektif kerana pertuduhan yang dikemukakan menyatakan antara lain:

> *telah melakukan kesalahan gagal melaporkan diri dan tidak hadir bertugas tanpa terlebih dahulu memaklumkan atau memohon cuti atau mendapat kebenaran terlebih dahulu atau tanpa sebab-sebab yang munasabah* sebanyak lima puluh tujuh (57) hari sebagaimana tarikh-tarikh seperti berikut:

Dihujahkan bahawa kesalahan pemohon adalah tidak jelas atau kabur iaitu sama ada kesalahan tidak memaklumkan atau memohon cuti atau tanpa sebab-sebab yang munasabah.

[15] Dalam isu ini, penelitian terperinci pada pertuduhan yang dikemukakan secara keseluruhan adalah jelas bahawa kesalahan yang dipertuduhkan adalah tidak hadir bertugas tanpa cuti selama 57 hari.

Pemohon tidak terkeliru dan dapat membuat representasi yang memberi alasan-alasan mengapa pemohon tidak hadir bertugas tanpa cuti tersebut secara terperinci. Lembaga yang mempertimbangkan pertuduhan tersebut juga jelas dengan pertuduhan berkenaan. Sehubungan itu, hujah bahawa pertuduhan terhadap pemohon adalah defektif kerana tidak jelas, tidak dapat dipertahankan.

[16] Dalam kes *Sivaganes a/l Arumadorai v Dato' Alias bin Hj Ahmad & Ors* [2017] MLJU 372, yang dirujuk oleh pihak pemohon jelas menyatakan seperti berikut :

> [17] It is axiomatic that a notice/charge against a person is an important. It is this document that triggers the process of an inquiry into a wrong doing. The upshot of the process of an inquiry by a tribunal can be serious. Therefore, *the alleged wrong doing stated in the notice/charge has to be clear, specific and unambiguous. It cannot fall short of these fundamental requirements. A clear, specific and unambiguous term serve two purposes. First, the person charged is able to defend the charge with certainty, specifically and adequately. This accords him with a fair opportunity of being heard. Secondly, the tribunal hearing the charge is able to know precisely that the charge against the person concerned is.* The members of the tribunal will be able to focus on what to look for during the process of their decision making. It is said that a vague notice (a charge) is not a proper notice in law and all subsequent proceedings based on such a notice would be vitiated (see MP Jain, *Administrative Law of Malaysia and Singapore* (3rd Ed) 1997, p 293).

[17] Seterusnya, pemohon ada membangkitkan bahawa tiada Jawatankuasa Penyiasatan ditubuhkan bagi kes pembuangan kerja pemohon.

[18] Berhubung isu ini, peraturan 11, Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993, menyatakan:

> 11 Lembaga Tatatertib boleh menghendaki suatu penyiasatan
>
> Sebelum membuat sesuatu keputusan berkenaan apa-apa perkara yang mengenainya ia dikehendaki memutuskan sedemikian. Lembaga Tatatertib boleh, jika difikirkannya perlu untuk mendapatkan penjelasan selanjutnya, menghendaki suatu penyiasatan dijalankan oleh seseorang pegawai atau suatu kumpulan pegawai bagi maksud mendapatkan suatu penjelasan dan suatu syor berkenaan dengan perkara tersebut.

[19] Di sini jelas bahawa lembaga boleh menghendaki suatu penyiasatan dijalankan penyiasatan jika difikirkan perlu. Penyiasatan ini bukannya suatu kehendak mandatori.

[20] Seterusnya, peraturan 37(5) PPPA (K&T) 1993 jelas memperuntukkan:

A (4) Jika pegawai itu tidak membuat apa-apa representasi dalam tempoh yang dinyatakan dalam perenggan (2)(b), atau jika pegawai itu telah membuat representasi sedemikian tetapi representasi itu tidak dapat membersihkan dirinya sehingga memuaskan hati Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan, Pihak berkuasa Tatatertib itu hendaklah terus menimbangkan dan membuat keputusan
B tentang pembuangan kerja atau penurunan pang kat pegawai itu.

(5) Jika Pihak berkuasa Tatatertib yang berkenaan berpendapat bahawa kes terhadap pegawai itu menghendaki penjelasan lanjut, Pihak Berkuasa Tatatertib boleh menubuhkan suatu Jawatankuasa Penyiasatan bagi maksud mendapatkan penjelasan lanjut sedemikian.

C

[21] Jelasnya, kehendak penubuhan Jawatankuasa Penyiasatan ini bukanlah suatu kehendak mandatori seperti dinyatakan di bawah peraturan 37(5) tetapi ianya hanya diadakan sekiranya penjelasan lanjut diperlukan oleh lembaga.
D Berdasarkan keterangan dalam kes ini, penjelasan lanjut tidak diperlukan lagi apabila lembaga telah membuat keputusan setelah meneliti kes terhadap pemohon.

[22] Pertimbangan lembaga ini, bagi saya, termasuk juga berdasarkan
E representasi pemohon yang dihantar melalui surat bertarikh 8 Februari 2017.

[23] Berkaitan isu penubuhan Jawatankuasa Penyiasatan ini juga, Mahkamah Rayuan dalam kes *Mohd Sobri bin Che Hassan v Pihak Berkuasa Tatatertib Majlis Perbandaran Seberang Perai & Anor* [2017] MLJU 1549,
F telah memutuskan:

> [37] It is trite that the appointment of the Committee of Investigation is at the discretion of the Disciplinary Authority and the officer could not demand for the same to be appointed and the Court ought not to interfere with the discretion of the Disciplinary Authority.
>
G ...
>
> [40] Hence, guided by the above authorities, we agree with the learned JC, *it is for the first respondent to decide whether a Committee of Investigation ought to be appointed to investigate the charge and the applicant could not demand for the same*. This
H approach is also in tandem with Regulation 37(5) of the 1993 Regulations which provides as follows:
>
> > (5) If the appropriate Disciplinary Authority is of the opinion that the case against the officer requires further clarification, the Disciplinary Authority may establish an Investigation Committee for the purpose of obtaining such further
I clarification.
>
> [41] *The words 'if the Disciplinary Authority is of the opinion' in the above-mentioned Regulation showed that the discretion is upon the Disciplinary Authority to decide whether a Committee of Investigation ought to be appointed or otherwise and the court ought not to interfere with that discretion*. Regulations 29(4) of the MPSP

Disciplinary Regulations were couched in similar language. We were of the view, cases applicable to the case at hand. In view of the above, we were constrained to hold that the point taken up by the applicant that he was denied the right to be heard as the first respondent had failed to constitute a Committee of Investigation to inquire into the charge against him has no merits and ought to be rejected by this court.

[24] Sehubungan itu, isu penubuhan Jawatankuasa Penyiasatan ini yang merupakan kuasa budibicara lembaga adalah tidak bermerit.

[25] Berkait rapat dengan isu ini adalah hak pemohon untuk didengar secara lisan yang dihujahkan oleh peguam pemohon.

[26] Berkaitan hujahan ini, hak pemohon untuk didengar secara lisan bergantung kepada keperluan penjelasan lanjut oleh lembaga seperti dinyatakan di bawah Peraturan II berkenaan. Perkara ini juga telah diputuskan oleh Makamah Persekutuan dalam kes *Kerajaan Malaysia & Ors v Tay Chai Huat* [2012] 3 MLJ 149, yang menyatakan seperti berikut

[27] I dare to saya that the law is settled in cases of tis genre. This can be gleaned from several decisions which were decided to *Ultra Badi* and *Vickneswary*; see *Hajjah Halimatussadiah bte Haji Kamaruddin v Public Services Commission, Malaysia & Anor* [1994]3 MLJ 61, *Ghazi bin Mohd Sawi v Mohd Haniff bin Omar, Ketua Polis Negara, Malaysia & Anor* [1994]2 MLJ 114, *Zainal Hashim v Government of Malaysia* [1974]1 MLJ 138.

[28] From the authorities referred to above I am of the view that the law is settled. Thus, *an oral hearing may be given in instances where the disciplinary authority considers that the case against the officer requires further clarificarion and consequently appoint a Committee of Inquiry pursuant to general order (Chapter D). If the disciplinary authority considers that no further clarification is required, I do not think that the officer concerned can insist or demand that a Committee of Inquiry be appointed*.

[27] Berdasarkan huraian di atas, jelas sekali, isu hak untuk pemohon didengar secara lisan dalam kes ini juga tidak dapat dipertahankan.

[28] Selanjutnya, tiada sebarang kehendak undang-undang yang menghendaki lembaga memberikan alasan-alasan mengapa pemohon dibuang kerja. Prosedur dalam kes tatatertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat diperuntukkan di bawah peraturan 37 PPPA (K&T) 1993 dan seterusnya apabila seorang pegawai awam didapati bersalah, hukuman, termasuk buang kerja boleh dijatuhkan menurut peraturan 38(g). Tiada apa-apa peruntukan yang menyatakan, alasan-alasan perlu diberikan apabila keputusan buang kerja dibuat oleh lembaga.

[29] Justeru itu, apabila tiada kehendak undang-undang untuk memberikan alasan-alasan tersebut, tiada sebarang ketidakpatuhan prosedur boleh berlaku. Ini juga telah dijelaskan oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes *Lee Kew Sang v Timbalan Menteri Dalam Negeri, Malaysia & Ors* [2005] MLJU 667; [2005] 3 CLJ 914, yang menyatakan:

> In our view, courts must give effect to the amendments. That being the law, it is the duty of the courts to apply them. So, in a habeas corpus application where the detention order of the Minister made under s 4(1) of the Ordinance or, for that matter, the equivalent ss. in ISA 1960 and DD (SPM) Act 1985, the first thing that the courts should do is to see whether the ground forwarded is one that falls within the meaning of procedural non-compliance or not. To determine the question, the courts should look at the provisions of the law or the rules that lay down the procedural requirements. It is not for the courts to create procedural requirements because it is not the function of the courts to make law or rules. *If there is no such procedural requirement then there cannot be non-compliance thereof. Only if there is that there can be non-compliance thereof and only then that the courts should consider whether, on the facts, there has been non-compliance*.

[30] Seterusnya, saya juga mendapati tiada kelewatan yang berlaku untuk mengambil tindakan tatatertib terhadap pemohon seperti yang dihujahkan oleh pemohon. Dalam kes ini surat tunjuk sebab dikemukakan kepada pemohon bertarikh 12 Oktober 2016 dan representasi dibuat oleh pemohon melalui surat bertarikh 17 Oktober 2016. Tindakan tatatertib diambil melalui surat bertarikh 20 Januari 2017 apabila pertuduhan dikemukakan terhadap pemohon. Bagi saya tempoh tiga bulan sebelum tindakan tatatertib diambil bukan merupakan suatu kelewatan yang tidak munasabah. Oleh itu, isu ini juga adalah tidak berasas.

[31] Selain dari isu-isu yang dinyatakan di atas, terdapat satu isu penting dalam kes ini yang perlu diberikan pertimbangan iaitu komposisi Lembaga Tatatertib.

[32] Peraturan 2(2) Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993 memperuntukkan seperti berikut:

> (2) Walau apa pun, subperaturan (3), mana-mana anggota Lembaga Tatatertib (termasuklah Pengerusi) yang dinyatakan dalam ruang 4 Jadual *yang menjadi pengadu* dalam apa-apa prosiding tatatertib terhadap seseorang pegawai *tidak boleh bersidang sebagai anggota atau Pengerusi Lembaga Tatatertib untuk mendengar kes terhadap pegawai itu*.

[33] Berhubung tindakan tatatertib terhadap pemohon iaitu mengenai ketidakhadiran tanpa cuti peraturan 25 menetapkan seperti berikut:

Peraturan 25, Prosedur dalam hal ketidakhadiran tanpa cuti.

(1) Jika seseorang pegawai tidak hadir bertugas tanpa cuti atau tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran atau anpa sebab yang munasabah, *Ketua Jabatannya* hendaklah, seberapa segera yang mungkin, *melaporkan* hakikat itu berserta dengan tarikh-tarikh dan hal keadaan ketidakhadiran itu dan apa-apa maklumat selanjutnya berkenaan dengan ketidakhadiran itu kepada *Pihak Berkuasa Tatatertib* yang berkenaan.

(2) Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan boleh, sete!ah menimbangkan *laporan Ketua Jabatan* di bawah subperaturan (1), memulakan tindakan tatatertib terhadap pegawai itu.

[34] Berkaitan isu ini, aduan berhubung ketidakhadiran pemohon tanpa cuti ini dibuat melalui surat tunjuk sebab bertarikh 12 Oktober 2016 yang ditandatangani oleh Puan Priscilla Bong bagi pihak Ketua Pengarah Jabatan Perlindungan Hudipan Liar dan Taman Negara yang ketika itu adalah Dato Abdul Kadir bin Abdul Hashim. Di sini hakikatnya, pengadu adalah Ketua Pengarah Jabatan iaitu Dato Abdul Kadir.

[35] Fakta yang tidak dinafikan adalah Dato Abdul Kadir juga merupakan Pengerusi Lembaga Tatatertib yang memutuskan kes pemohon iaitu untuk dibuang kerja.

[36] Tiada keterangan afidavit dari Puan Priscilla Bong yang menandatangani surat tunjuk sebab bagi pihak Ketua Pengarah yang menjelaskan bahawa walaupun surat ditandatangani bagi pihak Ketua Pengarah, ianya adalah amalan biasa dan Ketua Pengarah tidak mempunyai pengetahuan mengenai fakta kes termasuk aduan yang dibuat apabila surat tunjuk sebab tersebut dikeluarkan.

[37] Perkara ini jelas sekali bertentangan dengan peraturan 2(2) berkenaan kerana Ketua Pengarah Jabatan yang merupakan pengadu dalam kes pemohon juga menjadi pengerusi lembaga yang memutuskan kes pemohon.

[38] lni juga mendedahkan kepada unsur berat sebelah (*bias*) dalam keputusan yang dibuat oleh lembaga tersebut.

[39] Berhubung isu ini, rujukan kepada kes Mahkamah Rayuan, *Darshan Singh v Farid Kamal Hussain (sued on behalf and for The Board of Members and Kelab Sukan Pulau Pinang)* [2005] 3 MLJ 502; [2004] 4 CLJ 410, adalah relevan di mana dijelaskan:

As stated by the learned author, MP Jain in his book *Treatise On Administrative Law* (1996 Ed, Vol 1) at p 421, 'A judge knowing the facts from inside may feel that there

A was no bias in the decision maker, but a reasonable man looking at the same facts externally may still feel that justice was not done in the instant case. In this context, therefore, the test of 'actual bias' gives place to the broader test of 'real likelihood of bias'. Needless to say, where actual bias exists, administrative proceedings will be vitiated. But actual bias is not always necessary for this purpose. Even where there is
B 'real likelihood of bias', proceedings are vitiated.

In *Rattan Lal Sharma v Managing Committee AIR* [1993] SC 2155 the Supreme Court of India observed:

> ... the test is not whether in fact a bias has affected the judgment: *the test always*
C *is and must be whether a litigant could reasonably apprehend that a bias attributable to a member of the tribunal might have operated against him in the final decision of the tribunal. It is in this sense that it is often said that justice must not only be done but must be seen to be done.*

D **[40]** Seterusnya dinyatakan seperti berikut:

> Melvin Loh did not give evidence before the DC, but his report was made available to the members of the DC. In view of that the appellant contended that Melvin Loh should not have sat on the MC as he was involved in the investigation and had submitted a report to the DC which in fact forms the complaint before the DC.
E After considering the content of the report we find that there are merits in the appellant's contention. *We are of the view that since he was responsible for putting up the report, he should not have sat on the MC. To do so would be contrary to the rule against bias*. This view finds support in the case of *Collins v Lane, Cornish and Worcester Norton Sports Club Ltd* [2003] LLR 19. In that case, the appellant, who
F was a member of Worcester Norton Shooting Club, was removed from the membership of the club by the committee. He brought a motion against the club, the motion was dismissed by the recorder who heard the case. On appeal to the Court of Appeal, his claim was allowed. One of the grounds in allowing the appeal was that *the chief range officer who was responsible for putting the complaints before the*
G *committee on behalf of the range officers took part in the decision. In the circumstances, the Court of Appeal held that the rule against bias was undermined.*

[41] Berhubung isu ini, peguam kanan persekutuan berhujah bahawa Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993 telah
H menetapkan bahawa Ketua Pengarah Jabatan adalah Pengerusi bagi Lembaga Tatatertib bagi Kumpulan Sokongan (No 1). Walau apapun, peraturan 2(2) yang dinyatakan sebelum ini telah memperuntukkan antara lain pengadu tidak boleh menjadi ahli Lembaga Tatatertib berkaitan.

I Prinsip 'exclusion of bias' kerana peruntukkan undang-undang membenarkan Ketua Pengarah menjadi pengerusi Lembaga tidak boleh terpakai dalam kes ini terutama dengan adanya peraturan 2(2).

[42] Sehubungan itu, saya dapati terdapat kesalahan undang-undang dan

ketidakaturan prosidur dalam perlaksanaan tindakan tatatertib terhadap pemohon dan ini mencemarkan keputusan yang dibuat oleh lembaga.

[43] Sehubungan itu, permohonan untuk semakan kehakiman oleh pemohon adalah dibenarkan.

[44] Berikutan dengan keputusan membenarkan semakan kehakiman oleh pemohon, isu berkaitan yang seterusnya adalah mengenai perintah penjagaan primat-primat yang diberikan kepada pemohon.

[45] Di sini, saya mendapati asas penarikan balik kuasa penjagaan primat-primat tersebut di bawah s 50 Akta Pemuliharaan Hidupan Liar 2010 adalah kerana pemohon tidak lagi merupakan seorang penjawat awam apabila pemohon dibuang kerja melalui keputusan lembaga.

[46] Oleh itu, apabila keputusan mahkamah ini membenarkan semakan kehakiman dan mengetepikan keputusan lembaga berkenaan, pemohon adalah kekal sebagai penjawat awam dan asas penarikan balik hak penjagaan primat-primat tersebut adalah tidak berasas lagi. Lanjutan itu, keputusan penarikan balik kuasa penjagaan primat-primat berkenaan juga adalah diketepikan. Keputusan ini juga mengambilkira kepentingan primat-primat berkenaan.

KESIMPULAN

[47] Sehubungan itu, permohonan perintah certiorari dibenarkan dan keputusan Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No 1), Jabatan Perlindungan Hidupan Liar dan Taman Negara yang membuang kerja pemohon pada 26 April 2017 adalah diketepikan.

[48] Mahkamah juga membatalkan keputusan Ketua Pengarah Jabatan Perlindungan Hidupan Liar dan Taman Negara yang menarikbalik kebenaran pemeliharaan enam ekor ungka dan seekor lotong cekong yang diberikan kepada pemohon.

[49] Mahkamah juga memerintahkan untuk pemohon dikembalikan semula kepada jawatan terdahulu iaitu Pembantu Hidupan Liar, Gred 19 di Jabatan Perlindungan Hidupan Liar dan Taman Negara dan pembayaran balik gaji bermula dari 1 Oktober 2016 hingga pengembalian semula jawatan pemohon.

[50] Responden-responden juga diperintahkan membayar kos kepada pemohon-pemohon sebanyak RM6,000.

A *Permohonan semakan kehakiman dibenarkan dan keputusan responden pertama diketepikan.*

Dilaporkan oleh Mohd Kamarul Anwar

B

C

D

E

F

G

H

I